

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**CLIMA MOTIVACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA FORTUNATO ZORA
CARVAJAL - DISTRITO DE ALTO DE LA ALIANZA,
TACNA, AÑO 2019**

TESIS

PRESENTADA POR:

HILDA ELENA ALVAREZ GONZÁLEZ

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TACNA - PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CLIMA MOTIVACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA FORTUNATO ZORA CARVAJAL – DISTRITO DE ALTO DE LA ALIANZA, TACNA, AÑO 2019

Tesis sustentada y aprobada el 29 de diciembre del 2021; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :


.....

Dr. Oscar Jorge Panty Neyra

SECRETARIO :


.....

Mgr. Dany Alejandrina Chariarse Alvarado

MIEMBRO :


.....

Dr. Gregorio Pedro Tejada Monroy

ASESOR :


.....

Dr. Gregorio Pedro Tejada Monroy

DEDICATORIA

A Dios, ser maravilloso, que siempre me acompaña en este camino de vida.

A mi madre, ejemplo de tenacidad y de bondad infinita.

A mis hijos, por ser tan comprensivos por el tiempo que no estuvieron conmigo.

AGRADECIMIENTO

*A mi familia por su apoyo y ayuda
inconmensurable.*

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4. OBJETIVOS	6
1.4.1. Objetivo General	6
1.4.2. Objetivos Específicos	6
1.5. HIPÓTESIS	7
1.5.1. Hipótesis general	7
1.5.2. Hipótesis específicas	7
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. ANTECEDENTES	9
2.2. BASES TEÓRICAS	14
2.2.1. Clima motivacional	14
2.2.1.1. Teorías	14
2.2.2. Compromiso organizacional.....	17
2.2.2.1. Teoría del compromiso organizacional.....	17
2.2.2.2. Definición de compromiso organizacional	18
2.2.2.3. Caracterización del compromiso organizacional	19

2.2.3. CLIMA MOTIVACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	21
2.2.4. Institución Educativa “Fortunato Zora Carvajal”	23
2.2.4.1. Visión y misión	23
2.2.4.2. Principios de la educación.....	23
2.2.4.3. Análisis situacional	24
2.3. CONCEPTOS CLAVES	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1. Tipo de Investigación	31
3.1.2. Nivel de Investigación	31
3.1.3. Diseño de Investigación	31
3.2. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	32
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.3.1. Unidad de análisis	33
3.3.2. Población	33
3.3.3. Muestra	33
3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.5. ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y MÉTODOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.1. CLIMA MOTIVACIONAL	38
4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	58
4.3. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	69
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN	81
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. La teoría de las expectativas y sus relaciones	17
Tabla 2. Visión y misión institucional.....	23
Tabla 3. Clima motivacional	38
Tabla 4. Motivación extrínseca.....	39
Tabla 5. Tensión relacionada con el trabajo	40
Tabla 6. Presión del trabajo	41
Tabla 7. Relación interpersonal.....	42
Tabla 8. Motivación extrínseca.....	43
Tabla 9. Satisfacción por el trabajo	44
Tabla 10. Competencia profesional.....	45
Tabla 11. Promoción profesional.....	46
Tabla 12. Estatus	47
Tabla 13. Motivación de logro	48
Tabla 14. Toma de decisiones	49
Tabla 15. Logro de objetivos	50
Tabla 16. Motivación de poder.....	51
Tabla 17. Participación.....	52
Tabla 18. Influencia en los demás.....	53
Tabla 19. Motivación de afiliación	54
Tabla 20. Socialización	55
Tabla 21. Trabajo en equipo	56
Tabla 22. Resumen estadístico de clima motivacional.....	57
Tabla 23. Compromiso organizacional.....	58
Tabla 24. Compromiso organizacional afectivo	59
Tabla 25. Compromiso con la identidad de la organización.....	60
Tabla 26. Compromiso con el involucramiento en la organización	61
Tabla 27. Compromiso organizacional de continuidad.....	62
Tabla 28. Compromiso con la percepción de alternativas.....	63
Tabla 29. Compromiso con las inversiones en la organización.....	64
Tabla 30. Compromiso organizacional normativo	65

Tabla 31. Compromiso con la lealtad hacia la organización	66
Tabla 32. Compromiso con el sentido de obligación.....	67
Tabla 33. Resumen estadístico de Compromiso organizacional.....	68
Tabla 34. Correlación de clima motivacional y compromiso organizacional	70
Tabla 35. Correlación de motivación extrínseca y compromiso organizacional	72
Tabla 36. Correlación de motivación intrínseca y compromiso organizacional	74
Tabla 37. Correlación de motivación del logro y compromiso organizacional	76
Tabla 38. Correlación de motivación de poder y compromiso organizacional .	78
Tabla 39. Correlación motivación de afiliación y compromiso organizacional.	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Principios	24
Figura 2. Análisis de resultados de aprendizaje.....	25
Figura 3. Calificaciones: evolución porcentual 17-14 de 2015-2017	26
Figura 4. Comportamiento de las calificaciones 0-10.....	27

RESUMEN

El objetivo fue determinar de qué manera el clima motivacional influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal de distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019. La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque de la investigación cuantitativa. El tipo de investigación es básica, el diseño de investigación es no experimental y transeccional. La población de estudio estuvo representada por 29 docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna de 2019. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Resultados: clima motivacional la dimensión que tiene el mayor porcentaje en la categoría regular es la motivación de poder en un 72,4 % y con respecto a la variable dependiente: la dimensión que tiene el mayor porcentaje es el compromiso organizacional de continuidad que se encuentra en un nivel bajo en un 72,4 % y regular en un 55,2 %. Conclusión: el clima motivacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019, de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Spearman 0,801, cuyo valor significa que tiene una alta correlación.

Palabras clave: clima motivacional, compromiso organizacional, presión del trabajo, relación interpersonal

ABSTRACT

The objective was to determine how the motivational climate influences the organizational commitment of teachers at the secondary school "Fortunato Zora Carvajal in the district of Alto de la Alianza de Tacna in 2019. The present research was developed under the quantitative research approach. The type of research is basic, the research design is non-experimental and transectional. The study population was represented by 29 teachers of the secondary level educational institution Fortunato Zora Carvajal of the district of Alto de Alianza de Tacna of 2019. The instrument used was the questionnaire. Results: motivational climate the dimension that has the highest percentage in the regular category is the power motivation in 72.4% and with respect to the dependent variable: the dimension that has the highest percentage is the organizational commitment of continuity which is in a low level in 72.4% and regular in 55.2%. Conclusion: the motivational climate significantly influences the organizational commitment of the teachers of the secondary level educational institution "Fortunato Zora Carvajal of the district of Alto de la Alianza de Tacna in 2019, according to the statistical test of Spearman's correlation coefficient 0.801, whose value means that it has a high correlation.

Keywords: motivational climate, organizational commitment, work pressure, interpersonal relationship

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tuvo como principal propósito de estudio el clima motivacional en el contexto educativo. En concreto, la investigación que presentamos se acoge con la finalidad de establecer sugerencia o recomendaciones para optimizar el compromiso organizacional.

De esta manera, todo el planteamiento y desarrollo de esta tesis de investigación, se fundamenta en una interrogante fundamental que da sentido y forma a todos nuestros planteamientos. Esta interrogante es la siguiente: ¿De qué manera el clima motivacional influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna de 2019.

En el presente trabajo de investigación se hace notar el clima motivacional en cuanto a sus dimensiones: motivación extrínseca, motivación intrínseca, motivación del logro, motivación de poder, motivación de afiliación.

Asimismo, se evaluó el compromiso organizacional, en cuanto al compromiso organizacional afectivo, de continuidad, normativo en el contexto de la realidad educativa en una institución educativa pública.

Así, el sentido final de esta tesis es brindar sugerencias o recomendaciones que se puedan concretizar, con el objetivo de mejorar el clima motivacional en el contexto de todas las organizaciones, específicamente en una institución educativa de educación básica regular de nivel secundaria.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el contexto organizacional mundial, cada vez se quiere optimizar la gestión de las empresas, para ello es necesario y determinante que los directivos puedan ejercer un clima motivacional para la mejora del compromiso organizacional de sus miembros. Asimismo, Uribe (2010) indica que los directivos efectivos contribuyen a generar y garantizar un clima motivacional de apoyo a las actividades de la organización e impulsa que se concreten los objetivos comunes de la organización.

En Perú, si bien es cierto las organizaciones emiten diversas directivas para el mejoramiento del desempeño laboral, pero aún es insuficiente; por lo que se evidencia que no logran optimizar un clima motivacional favorable que permita desarrollar un buen compromiso organizacional por parte de los trabajadores; tal aspecto, se hace visible en los entes educativos públicos.

En la ciudad de Tacna, en la Institución Educativa Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna, los docentes no demuestran un notorio compromiso organizacional, en cuanto a lo afectivo, es decir que algunos docentes no sienten el deseo de trabajar toda la vida en su ente educativo, son indiferentes a veces con su centro de labor, no tienen muchos sentimientos de aprecio a la misma, y no asumen como suyos los problemas del ente educativo cuando los tiene; en algún momento consideran también que no son parte de la misma. Además, en cuanto al componente continuidad, algunos docentes sienten que pertenecen a su ente educativo por necesidad, y asumen que están

en ese trabajo porque piensan que no tienen otra oportunidad de trabajo. Consideran que renunciar a su centro de labor, su vida no se vería interrumpida.

Respecto al aspecto normativo; en algún momento algunos docentes no se sienten muy agradecidos con el ente educativo, asumen a veces que donde laboran no merecen su lealtad, y estar en el ente educativo asumen que es por obligación, lo determina que no hay un buen clima motivacional.

Por otro lado, algunos docentes no son tan responsables como tal, y no utilizan todo su esfuerzo para realizar su trabajo; además, sienten que su labor en el ente educativo perturba su estado de ánimo, y sienten que su trabajo es muy excesivo. Asimismo, la relación de los docentes con los superiores es poco cordial y asumen que su trabajo es repetitivo y les aburre, en otras palabras no demuestran que tienen una motivación extrínseca.

Asimismo, los docentes no tienen mucho interés por las cosas que se realiza en su labor, y se sienten a veces que su trabajo que ocupan como docentes no les corresponde por su capacidad y preparación. No obstante, a veces algunos docentes sienten que no están debidamente capacitados y también consideran que no es suficiente con el sueldo que les pagan, es decir, no poseen una motivación intrínseca. Además, algunos docentes no intentan mejorar su desempeño laboral como docente, y no enfrenta situaciones difíciles y desafiantes, así como no les gusta trabajar en situaciones de estrés y presión, en otras palabras, no poseen una motivación de logro.

En ocasiones algunos docentes confrontan a sus compañeros cuando están en desacuerdo, no se esfuerzan por tener más control sobre los sucesos que le rodean, en otras palabras, no se refleja una motivación de poder. Así como también, algunos docentes no tienen la iniciativa de construir relaciones armoniosas con sus compañeros de trabajo, así como no les gusta pertenecer a los diversos grupos que existe en su entorno laboral. A veces prefieren trabajar solos, lo que se hace notar que no hay una motivación de afiliación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿ De qué manera el clima motivacional influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué forma la motivación extrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019?
- ¿Cómo la motivación intrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019?
- ¿Cómo la motivación del logro influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019?
- ¿De qué forma la motivación de poder influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019?
- ¿Cómo la motivación de afiliación influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- Justificación metodológica

Para conseguir los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para medir el clima motivacional y el compromiso organizacional. Con ello se desea saber cómo se encuentra el clima motivación, según sus dimensiones: motivación extrínseca, motivación intrínseca, motivación del logro, motivación de poder y motivación de afiliación.

- Justificación práctica

De acuerdo con los objetivos de estudio, su resultado permite encontrar soluciones concretas a problemas del clima motivacional que incluye la motivación extrínseca, intrínseca, motivación del logro, motivación de poder, y motivación de afiliación, que incide en el compromiso organizacional, con la posibilidad de proponer cambios en las reglamentaciones que regular los procesos de las instituciones educativas.

- Justificación teórica

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de encontrar explicaciones situaciones internas sobre el clima motivacional y que afecta al compromiso organizacional. Ello, le permitirá al investigador que se contraste diversos conceptos del clima motivacional y el compromiso organizacional en una realidad concreta como es la institución educativa.

Asimismo, el estudio es importante porque permite identificar cuáles son los puntos críticos claves, para desarrollar estrategias de solución, basados en un clima motivacional, que garantice el compromiso organizacional, con una adecuada distribución de las mismas y de recursos humanos, para lograr el éxito organizacional, a través de elevar el clima motivacional.

A partir de los hallazgos, es posible brindar recomendaciones, que optimicen el clima motivacional, desarrollando las diferentes motivaciones como las motivaciones: extrínseca, intrínseca, de afiliación, de poder y de afiliación. Especialmente, la motivación de poder, motivación de logro, que incluye la toma de decisiones, logros de objetivos; así como mejorar la motivación de poder, que asegura la participación activa de los miembros de la entidad. Y la motivación de afiliación, que permite desarrollar la socialización y trabajo en equipo. Asimismo, se beneficiarán los docentes, debido a que tal vez, los directivos reflexionen de la importancia del clima motivacional.

El presente estudio permite comprender de manera analítica la relación del clima motivacional y el compromiso organizacional en la referida institución, y de esta manera encontrar explicaciones, que garanticen la mejora del clima motivacional, a través de una propuesta de mejora, para el beneficio de la institución y, por ende, de la formación integral de los estudiantes.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el clima motivacional influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer de qué forma la motivación extrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.
- b) Analizar cómo la motivación intrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.

- c) Verificar cómo la motivación del logro influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.
- d) Determinar de qué forma la motivación de poder influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.
- e) Analizar cómo la motivación de afiliación influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

El clima motivacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

- La motivación extrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.
- La motivación intrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.
- La motivación del logro influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.
- La motivación de poder influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.
- La motivación de afiliación influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones del estudio, fueron de disponibilidad de datos sobre el clima motivacional. En algún momento, se tuvo limitaciones relacionadas a la información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

- A nivel internacional

Criado del Rey Morante y Pino (2014), elaboraron el estudio “Estudio sobre la Motivación del Profesorado en un contexto urbano” de la Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España. El estudio concluye que la motivación de los docentes es fundamental, debido a que tiene un efecto directo en la motivación del alumnado. Las interacciones de los docentes con sus alumnos afectan la conducta de los sentimientos de los estudiantes. La dimensión afectiva positiva y la disponibilidad o la confianza demostrada por el docente en la relación con sus alumnos, influyen en el ambiente de la clase y en la autonomía de los alumnos. La motivación de los docentes es preponderante debido a que conlleva ventajas como el aumento del interés para que se realice proyectos comunes y la autonomía para que se determine el contenido y la forma de su actividad, por lo que eleva la calidad de las propuestas educativas, que optimiza los vínculos afectivos y las relaciones sociales, y favorece la formación y el desarrollo profesional de los docentes.

- A nivel nacional

Mamani (2016) elaboró el estudio “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015”. (tesis de grado). Universidad Peruana Unión – Lima. El estudio concluye que el compromiso organizacional favorable tiene correlación positiva con la satisfacción laboral y compromiso organizacional ($\text{sig}=0,000$), así como con sus dimensiones de compromiso afectivo ($\text{sig}=0,000$),

compromiso de continuidad ($\text{sig}= 0,045$) compromiso normativo ($\text{sig}= 0,000$). Se observa que no poseen sentido de pertenencia que dificulta el éxito de la gestión educativa que incluye la gestión administrativa, la gestión comunitaria, la gestión pedagógica, por ello también los profesores no se sienten bien laboralmente, por tanto, se hace crucial que la plana directiva desarrolle un programa de reuniones para coordinaciones que promuevan el compromiso organizacional. Además, los docentes no se sienten motivados por lo que no demuestran un compromiso con su centro educativo, y sienten que no están debidamente capacitados. También se sienten descontentos y también consideran que no es suficiente con lo que ganan, es decir, no poseen una motivación intrínseca. Además, algunos docentes no intentan mejorar su desempeño laboral como docente, y no enfrenta situaciones difíciles y desafiantes, así como les gusta trabajar en situaciones de estrés y presión, en otras palabras no poseen una motivación de logro.

Linares (2017) elaboró el estudio “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017” de la Universidad César Vallejo. Perú para optar el título profesional de maestro. El estudio concluye que la motivación y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017, tiene una relación significativa, según coeficiente es 0,806. Asimismo, existe relación significativa entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en el Centro de Salud indicado, de acuerdo a la prueba indicada, cuyo coeficiente es 0,743. De igual forma existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en el centro de salud indicado, reflejado en la prueba indicada, cuyo coeficiente es 0,873. Al respecto, es imprescindible que los directivos tengan en cuenta la motivación laboral, en cuanto a la motivación extrínseca, que involucra que no haya mucha presión en el trabajo, que no sientan que su trabajo es monótono, que promueva adecuadas relaciones interpersonales; así como la motivación intrínseca, que considera elevar la satisfacción por el trabajo, que promuevan la capacitación permanente, así como también se desarrolle la motivación del logro. Asimismo, los docentes no se sienten motivados, por lo que no demuestran compromiso con su ente educativo, por lo que los docentes no tienen mucho interés por desarrollar su labor, y se

sienten a veces que su trabajo que ocupan como docentes no les corresponde por su capacidad y preparación. En ocasiones, los docentes confrontan a sus compañeros cuando están en desacuerdo, no se esfuerzan por tener más control sobre los sucesos que le rodean, en otras palabras, no se refleja una motivación de poder. Así como también, algunos docentes no tienen la iniciativa de construir relaciones armoniosas con sus compañeros de trabajo, así como no les gusta pertenecer a los diversos grupos existentes en la organización. A veces prefiere trabajar solo, lo que no se refleja una motivación de afiliación.

Vílchez (2019) elaboró el estudio “Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del Hospital Regional Cayetano Heredia de Piura, 2016”. (tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. En lo referente a la metodología, el estudio se consideró cuantitativa, transversal, correlacional con diseño no experimental. Fueron 44 trabajadores la muestra. Se utilizó el cuestionario. El clima organizacional se relaciona de manera débil con la motivación intrínseca. Al respecto, los colaboradores no se sienten motivados para desarrollar un buen desempeño, debido a que los directivos no ejercen un buen liderazgo efectivo, no promueve el trabajo colaborativo o en equipo, por ello no demuestran una sólida cultura organizacional, entonces el clima organizacional es poco favorable; por ello los directivos y los integrantes deben tener inteligencia emocional para dinamizar un adecuado clima motivacional, solo así se asegurará un buen desempeño de los colaboradores para el bienestar de los educandos. Asimismo, algunos docentes no se comprometen con el ente educativo. Los docentes sienten que pertenecen a su ente educativo por necesidad, y asumen que están en ese trabajo porque piensan que no tienen otra oportunidad de trabajo. En algún momento se sienten muy agradecido con el ente educativo; asimismo, no demuestran lealtad a su centro laboral, debido a que no se evidencia una buen clima motivacional, por ello se nota que algunos docentes no son tan responsables como tal, y no utilizan todo su esfuerzo para realizar su trabajo; por otra parte, sienten que su labor en el ente educativo perturba su estado de ánimo, y sienten que su trabajo es muy excesivo. Asimismo, la relación de los docentes con los superiores es poco

cordial y asumen que su trabajo es repetitivo y les aburre, en otras palabras, no demuestran que tienen una motivación extrínseca.

Suárez (2019) elaboró el estudio “Clima académico y motivación intrínseca en aulas de una Universidad Pública”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El estudio concluye que el clima académico de aula se correlaciona de manera directa moderada y significativa ($r=0,42$) y la motivación intrínseca de los estudiantes de la indicada Universidad. Asimismo, los docentes no tienen mucho interés por las cosas que se realiza en su labor, y se sienten a veces que su trabajo que ocupan como docentes no les corresponde por su capacidad y preparación. No obstante, a veces sienten que no están debidamente capacitados y también consideran que no es suficiente con lo que gana, es decir, no poseen una motivación intrínseca. Además, algunos docentes es evidente que no intentan mejorar su desempeño laboral como docente, y no enfrenta situaciones difíciles y desafiantes, así como les gusta trabajar en situaciones de estrés y presión, en otras palabras, no poseen una motivación de logro.

Ambrosio (2018) elaboró el estudio “Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla”. (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán – Lima. El estudio concluye que algunos docentes no se sienten a veces motivados, por ello no se identifican, y no se involucra a cabalidad con la institución, por ello se hace necesario que la plana directiva desarrolle planes estratégicos motivacionales, para elevar el compromiso laboral de los docentes. Asimismo, los docentes no tienen mucho interés por las cosas que se realiza en su labor, y se sienten a veces que su trabajo que ocupan como docentes no les corresponde por su capacidad y preparación. No obstante, a veces sienten no están debidamente capacitados y también consideran que no es suficiente con lo que gana, es decir, no poseen una motivación intrínseca. Además, algunos docente no intentan mejorar su desempeño laboral como docente, y no enfrenta situaciones difíciles y desafiantes, así como les gusta trabajar en situaciones de

estrés y presión, en otras palabras no poseen una motivación de logro. En ocasiones, los docentes confrontan a sus compañeros cuando están en desacuerdo, no se esfuerzan por tener más control sobre los sucesos que le rodean, en otras palabras, no se refleja una motivación de poder. Así como también, algunos docentes no tienen la iniciativa de construir relaciones armoniosas con sus compañeros de trabajo, así como no les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones. A veces prefieren trabajar solo, lo que da a entender que no se desarrolla una adecuada motivación de afiliación.

Villasis (2019) elaboro el estudio “Compromiso Organizacional Docente, un Estudio de Campo de una Institución Educativa Pública de Contamana, Provincia de Ucayali, Región Loreto. (Tesis de grado). Universidad Marcelino Champagnat – Lima. El estudio concluye que se encontró que un 65.66% presentan compromiso afectivo, el 70.10 % compromiso normativo y el 65% compromiso de continuidad; y según el baremos de referencia dicho compromiso organizacional se ubica en el nivel medio. Asimismo, se determinó que existe compromiso organizacional afectivo y normativo en los docentes. Los docentes no se sienten motivados se sienten tensionados y presionados en el trabajo, por lo que asumen que su labor es abundante y estresante; y más aún consideran que no los capacitan de manera permanente, los directivos no promueven la socialización y el trabajo en equipo, es decir, no desarrolla motivación de afiliación.

– A nivel local

Velásquez (2018) elaboró el estudio “Análisis del estilo de liderazgo y su influencia en el compromiso docente de la I.E. Enrique Paillardelli de Tacna, en el año 2014”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. Se concluye que el compromiso docente de la institución educativa “Enrique Paillardelli” de Tacna es adecuado. Asimismo, el estudio concluye que la plana directiva no ejerce un buen liderazgo que dinamice el clima motivacional, lo que hace que los docentes no se sientan contentos, por ello es crucial que la plana directiva desarrollen planes de mejora de

fortalecimiento del clima motivacional, para que los docentes se sientan con el deseo de trabajar toda la vida en su ente educativo.

A veces a algunos docentes les es indiferente su centro de labor, no le dan la debida importancia, no tienen mucho sentimientos de aprecio a la misma, y no asumen los problemas del ente educativo como suyos, y consideran en el algún momento no son parte de la institución educativa. Además, en cuanto al componente continuidad, se comprometen con su institución y sienten que pertenecen a la misma por necesidad, y asumen que están en ese trabajo porque piensan que no tienen otra oportunidad de trabajo. Consideran algunos docentes que, si renunciases a laborar en la institución educativa, sus vidas se verían interrumpida.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima motivacional

2.2.1.1. Teorías

Entre las teorías del contenido motivacional, se considera lo siguiente:

- Teoría ERG de Clayton Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teoría referida a la necesidades de la existencia, necesidades de crecimiento) resalta los requerimientos existenciales, relacionales y de crecimiento que incluye aspectos motivacionales básicos. Esta teoría considera que las necesidades satisfechas no tienen una relación jurídica y toman en cuenta las necesidades de existencia y necesidades de crecimiento. Al respecto, la necesidades de existencia y de crecimiento se presentan en cualquier contexto laboral específicamente de crecimiento, por ello, se hace necesario que los directivo deben promover este tipo de motivación que es fundamentada por ERG de Alderfer (Palma, 2000 citado por Centty y Ortega, 2018).

– Teoría de los dos factores o teoría de la motivación e higiene

Continuando con Robbins y Judge (2009), esta teoría fue sostenida por psicólogo Frederik Herzberg, asume que, para una persona, debe ser prioridad la relación con su entorno laboral, ya que es evidente que puede tener una actitud favorable o desfavorable.

Los factores higiénicos son para prevenir y que está conformado por las propiedades del contexto en el centro laboral. Si en el centro laboral no sienten que están en crecimiento y que tiene una existencia armoniosa, se sentirá insatisfecho, y también para que se sienta satisfechos debe tener en cuenta las condiciones físicas y ambientales que rodean al sujeto, cuando despliega su labor. El efecto de satisfacción es duradera y relacionado directamente con la productividad.

– Teoría de las necesidades

De acuerdo a Centty y Ortega (2018), el autor de esta teoría es David McClelland. Se centra en tres necesidades: logro, poder y afiliación.

La primera necesidad de logro (nLog): hace referencia por sobresalir, por obtener un logro en relación con un conjunto de estándares, de luchar por el triunfo. Al respecto, para que una persona se sienta satisfecha y motivada debe sentir que está logrando aspectos cruciales para su desarrollo profesional, y para su crecimiento personal. Los trabajadores intentan optimizar su desempeño laboral, y le gusta laborar en situaciones complejas y desafiante, y les gusta fijar y conseguir metas realistas.

Necesidad de poder (nPod): es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran realizado por sí mismos. En cuanto, si el personal, siente que lo motiva trabaja con gusto en situaciones de estrés y presión, y no confronta con personas con que están esacuerdo. Y tienen el deseo de influir en las personas para conseguir los objetivos.

Necesidad de afiliación (nAfi): deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Por ello, si los trabajadores se sienten motivados, entonces ellos construyen relaciones muy cercanas con sus compañeros de trabajo, y le gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones, y prefieren trabajar con otras personas que trabajar solo.

Para McClelland (1976) citado por Bisetti (2015), el aspecto fundamental de esta teoría es que la motivación permite explicar el éxito. Se observa que el término necesidad de logro, trata de la persona que anhela conseguir sus objetivos y demostrar su competencia, con el desarrollo de su energía. Las necesidades de afiliación hace referencia a que se necesita que se integre y ejecute de actividades en grupos; mientras que las de poder se relacionan a que se ejerza el control sobre otros, como los líderes, gobernantes, jefes, ejecutivos de alta dirección, entre otros.

Asimismo, el proceso motivacional es otra línea de teorías, que enfatiza los mecanismos por los que se consigue la motivación. Al respecto, es preponderante que la plana directiva motive a que los docentes a que se comprometen con la organización educativa y fortalece el clima motivacional, que permite que el ente educativo para conseguir las metas educativas en favor de los estudiantes.

– Teoría de las expectativas

Según Muse y Harris (2003), la teoría de las expectativas fue sostenida por Víctor Vroom, quien sostiene que los empleados solo se motivarán cuando consideren que eso los llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño.

Por tanto, la teoría se centra en tres relaciones:

Tabla 1

La teoría de las expectativas y sus relaciones

Relaciones	Contenido
<i>Relación esfuerzo–desempeño.</i>	Al respecto, es la posibilidad de la percepción de las personas de que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo llevará al desempeño. Es decir, el esfuerzo implica un buen desempeño.
<i>Relación desempeño–recompensa.</i>	Grado en que la persona considera que el desempeño a un nivel específico conllevará a la consecución del resultado que se desea.
<i>Relación recompensas–metas personales.</i>	Grado en que las recompensas de la organización logran satisfacer las metas o requerimientos de las persona, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para la persona.

Fuente: Tomada de Muse y Harris (2003)

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Teoría del compromiso organizacional

Se presentan las teorías relacionadas con el compromiso organizacional:

- Modelos de los tres componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen

Para Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional considera el componente afectivo, que se presenta cuando se establece de manera intensa lazos emocionales con el ente organizativo y que se sientan orgullosa de pertenecer en ella. Asimismo, es compromiso afectivo, en otras palabras, es la adherencia emocional que es el resultado de la satisfacción de los requerimientos del ente organizativo y expectativas que el trabajador tiene. El personal docente debe pertenecer al ente organizacional en la solidaridad y aprehensión de los docentes, en este caso, con los problemas de su

organización; asimismo, los docentes muestra interés y se preocupan por lo que pasa con su organización cuando tienen alguna complicación, así como muestra una gran alegría cuando la situación es buena.

El componente de continuidad siendo una fase de proceso de cálculo, donde el trabajador hace la evaluación y siente que se invierte tiempo, esfuerzo y dinero, y que se deja implicaría costos. También considera si el trabajador toma de la decisión de hacer de lado al ente educativo tendría que hacer sacrificio al coste personal de las inversiones desarrolladas como el esfuerzo, tiempo, dinero, habilidades y conocimiento, entre otros.

El componente normativo es el sentido de obligación moral del trabajador de continuar ser parte de la organización, donde se impulse por un sentimiento de retribución con el ente educativo es un sentimiento de obligación de quedarse en la organización que el compromiso normativo se desarrolla con base en el contrato psicológico entre el trabajador y su organización.

Igualmente, consideran ser leales a la organización empresarial moralmente, debido a que esto se da con mayor fuerza, cuando el trabajador recibe beneficios por lo que posteriormente se sienten con obligación de retribución. Al respecto, el compromiso organizacional es preponderante al éxito de la organización, para ello deberá existir una trabajo colaborativo, para ello la plana directiva debe tener una actitud de liderazgo efectivo.

2.2.2.2. Definición de compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un aspecto decisivo para que el ente educativo logre ser más competitiva y proyecte un buen prestigio, por lo que es evidente que es primordial de que los integrantes del ente organizacional desarrollen un compromiso afectivo, de continuidad y normativo para conseguir que la entidad educativa logre sus objetivos y metas, en un contexto

de calidad, para ello, deben tener los integrantes una visión compartida con responsabilidad social en todos los niveles y la excelencia organizacional.

Al respecto, si la plana directiva logra que el compromiso organizacional se fortalezca, entonces, se asume que el ente educativo conseguirá maximizar buenas prácticas de ética y de motivación, para estar en la senda de la excelencia.

2.2.2.3. Caracterización del compromiso organizacional

– Compromiso organizacional afectivo

Referente a los indicadores del compromiso organizacional, mencionaré los indicadores de carácter afectivo: se presenta cuando los colaboradores se sienten satisfechos si trabajaría toda su vida en su organización, ya que significa muchos para ellos, se sienten emocionalmente unido a la organización. Al respecto, los trabajadores cuando son tratados muy bien, sobre todo respetados, y tienen la convicción que gracias a la empresa pueden cubrir sus necesidades, sienten cariño por la empresa, tienen apego a la misma (Meyer y Allen, 1991).

Asimismo, el compromiso con el involucramiento en la organización, hace referencia cuando los trabajadores asumen los problemas del ente organizativo como que fueran de ellos, sienten que son parte de la empresa, es decir, como familia, y tienen un sentimiento fuerte de continuar perteneciendo al ente organizativo (Meyer y Allen, 1991).

– Compromiso organizacional de continuidad

Alude a diferentes tipos de compromiso:

a. Compromiso con la percepción de alternativas del trabajador.

Hace referencia cuando los subordinados consideran que pertenecen a la organización, solo por necesidad. Asumen que si renunciaran a ella,

probablemente no encontraría trabajo en otro lado. Tienen en consideración que, uno de los motivos principales por lo que continúan laborando, es porque le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tienen. Al respecto, debido a la situación crítica de la falta de empleo, este compromiso se da manera frecuente en el contexto actual (Meyer y Allen, 1991). Asimismo, es importante referir que los docentes deben demostrar compromiso organizacional, mediante su desempeño exitoso, para ello la plana directiva debe cumplir una labor de liderazgo ético y efectivo.

b. Compromiso con las inversiones en la organización

Hace referencia cuando los colaboradores asumen que si no hubiera invertido tanto ellos mismos en el ente organizativo, consideraría trabajar en otra parte. Asimismo, si decidiera renunciar a la organización en un determinado momento, asumen que muchas cosas en su vida serían interrumpidas. Además, consideran que actualmente, sería duro para ellos dejar el ente organizativo (Meyer y Allen, 1991).

Al respecto, es fundamental que los docentes valoren su centro de trabajo, y que tengan una visión compartida para que se haga realidad la misión de la organización, para ello es pertinente que hagan un trabajo colaborativo, pero sobre todo que desarrollen buenas prácticas éticas.

c. Compromiso organizacional normativo

Los indicadores del compromiso organizacional normativo, están referidos de un lado al *compromiso con la lealtad* en la organización: consiste cuando los trabajadores se sienten muy agradecidos con el ente organizacional, asumen que deben ser leales con la organización. Asimismo, consideran que aunque sería ventajoso renunciar e irse a otro centro laboral, no lo harían por el momento.

Al respecto, esta situación se da en ocasiones cuando los directivos del ente organizativo generan confianza en el trabajo en todo sentido, les brinda un buen trato, también les brinda buenas condiciones de la organización, así como seguridad en las remuneraciones (Meyer y Allen, 1991).

De otro lado, al *compromiso con el sentido de obligación en la organización*, ya que los colaboradores consideran que se sentirían culpables si renunciaran al ente organizacional.

Consideran o sienten que deben quedarse a trabajar en la organización. Piensan que no renunciaría a su trabajo ahora, debido a que se sienten comprometidos con la misma (Meyer y Allen, 1991). Al respecto, para ello la plana directiva debe ejercer un buen liderazgo, y desarrollan una buena comunicación con inteligencia emocional y coordinar siempre con los colaboradores para el éxito educativo. Por ello, es crucial que siempre tengan en cuenta la misión de la organización y el bienestar de los educandos.

2.2.3. Clima motivacional y compromiso organizacional

Un factor clave de crecimiento, en el contexto organizacional de los docentes del sistema básico regular peruano, es el clima motivacional que incluya la motivación extrínseca, que se relaciona con el trabajo.

También considera la presión del trabajo, muchas veces los subordinados no se sienten motivados debido a que sus jefes les abruman con el trabajo y les dan poco tiempo para un labor que necesita más tiempo; entonces los colaboradores se ven afectados en su salud, y se sienten descontentos y eso afecta la productividad de la organización. Asimismo, los colaboradores no demuestran a veces buenas relaciones interpersonales, probablemente no tienen inteligencia emocional, y que también la plana directiva no demuestra tener buenas relaciones interpersonales.

En cuanto a la motivación intrínseca, se presenta cuando los colaboradores se pueden sentir satisfechos por el trabajo. Asimismo, el personal deben ser competentes profesionalmente, y que la plana directiva promueva la capacitación permanente del personal. Por otro lado, la organización debe promocionar al personal por su avance académico profesional, ya que es una forma de motivación.

Con respecto a la motivación del logro, se considera la toma de decisiones y logro de objetivos; que da a entender cuando se motiva para que el personal intenta mejorar su desempeño laboral; cuando también les gusta laborar en situaciones difíciles y desafiantes, pero también se sienten motivados para laborar en situaciones de estrés y presión; así como se sienten motivados para determinar y conseguir sus metas realistas.

También hay motivación de poder que incluye participación la influencia en los demás. Considera que los colaboradores les gusta laborar en competencia y les gusta ganar; así como se sienten motivados para trabajar en situaciones de estrés y presión.

Asimismo, los colaboradores confrontan a las personas con quien están en desacuerdo. Les gusta influir en las personas para lograr su objetivo. Y se esfuerzan por tener más control acerca de los sucesos o hechos que le rodean.

En lo referente a la motivación de afiliación, considera con la socialización y trabajo en equipo. Se presenta cuando los colaboradores les gusta estar en compañía de otras personas que trabajan en la organización. También consideran la construcción de relaciones cercanas con los compañeros de su centro laboral.

También a los colaboradores les gusta estar en grupos, lo que corrobora el trabajo colaborativo; si se desarrolla un buen clima motivacional en los entes educativos, entonces permitirán fortalecer el compromiso organizacional; pero las

autoridades y la plana directiva deben ejercer un liderazgo ético y efectivo para brindar un servicio de calidad, para el bienestar de lo educandos.

2.2.4. Institución Educativa “Fortunato Zora Carvajal”

2.2.4.1. Visión y misión

Tabla 2

Visión y misión institucional

Visión y misión	Contenido
Visión compartida	Al 2022 seremos una Institución Educativa acogedora que fortalece la personalidad del estudiante, dotado de aprendizajes de alta demanda cognitiva para que se desenvuelva como ciudadano responsable, promueva el desarrollo sostenible y contribuya a construir una sociedad inclusiva.
Misión institucional	Somos una institución educativa que brinda educación básica regular, potenciando las competencias de los estudiantes para un entorno desafiante, a partir de propuestas innovadoras que armonicen valores, conocimientos y tecnología.

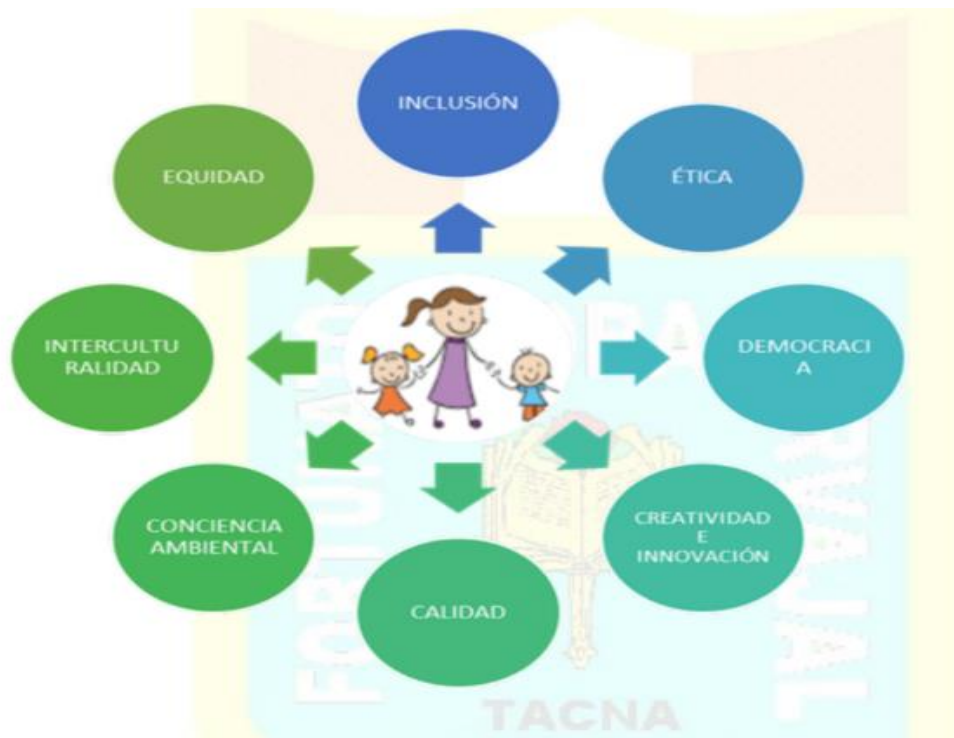
Fuente: Proyecto Educativo Institucional Fortunato Zora Carvajal

2.2.4.2. Principios de la educación

La Institución Educativa Fortunato Zora Carvajal del distrito del Alto de la Alianza, en cumplimiento al Artículo 80 de la Ley General de Educación N° 28044 se sustenta en los siguientes principios:

Figura 1

Principios

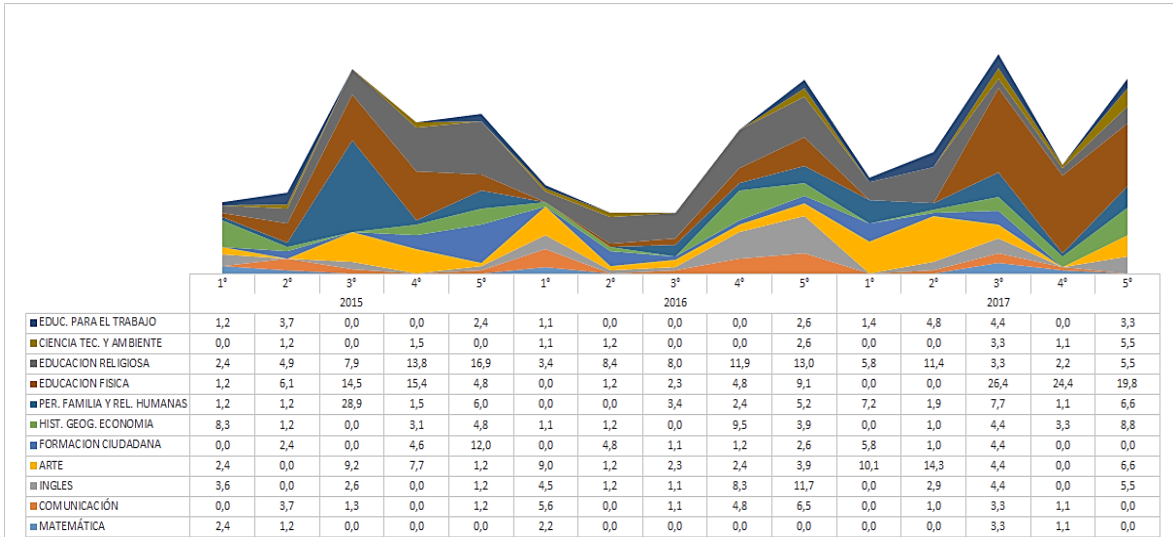


2.2.4.3. Análisis situacional

El análisis situacional se presenta en tres gráficos, que exponen el panorama en un periodo de tiempo de tres años:

Figura 2

Análisis de resultados de aprendizaje

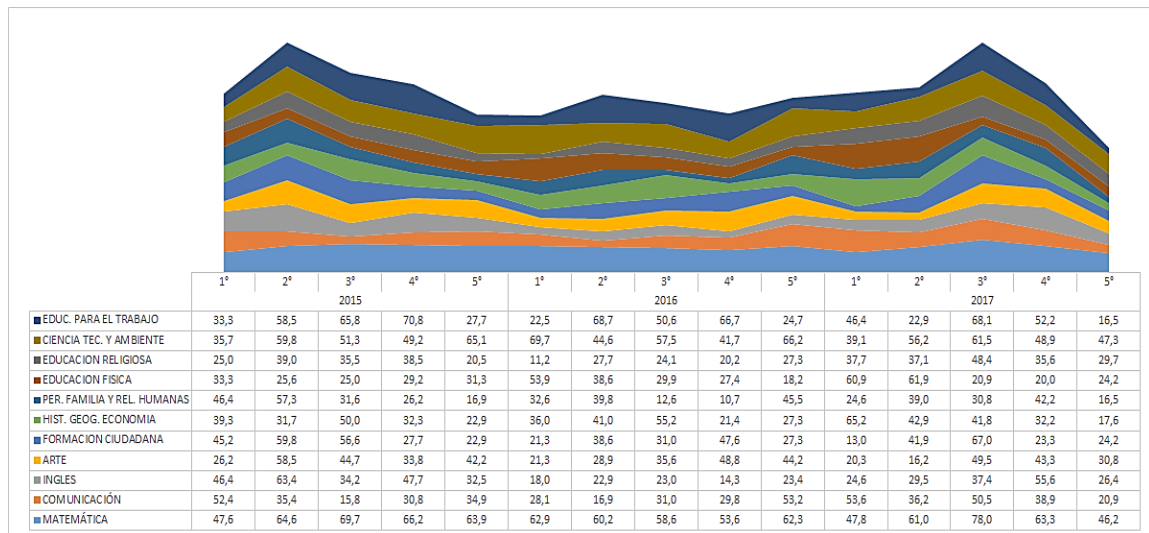


calificaciones, en el periodo 2015 a 2017. En 2016, el quinto grado obtiene el mayor porcentaje en todas las áreas excepto matemática y ciencia, tecnología y ambiente (CTA). Esta última, se incrementa en 2016 y 2017, situación que es contraria en el curso de matemática (Figura 2).

En 2015, en el curso de matemática, primero y segundo grado presentaron mayor ocurrencia de porcentaje en este nivel. Las áreas que registran la mayor cantidad de alumnos en esta calificación son de educación religiosa e HGE. Sin embargo, matemática y CTA, registraron la menor cantidad. También se hace la verificación de una fluctuación en la mayoría de las áreas (Figura 2).

Figura 3

Calificaciones: evolución porcentual 17-14 de 2015-2017

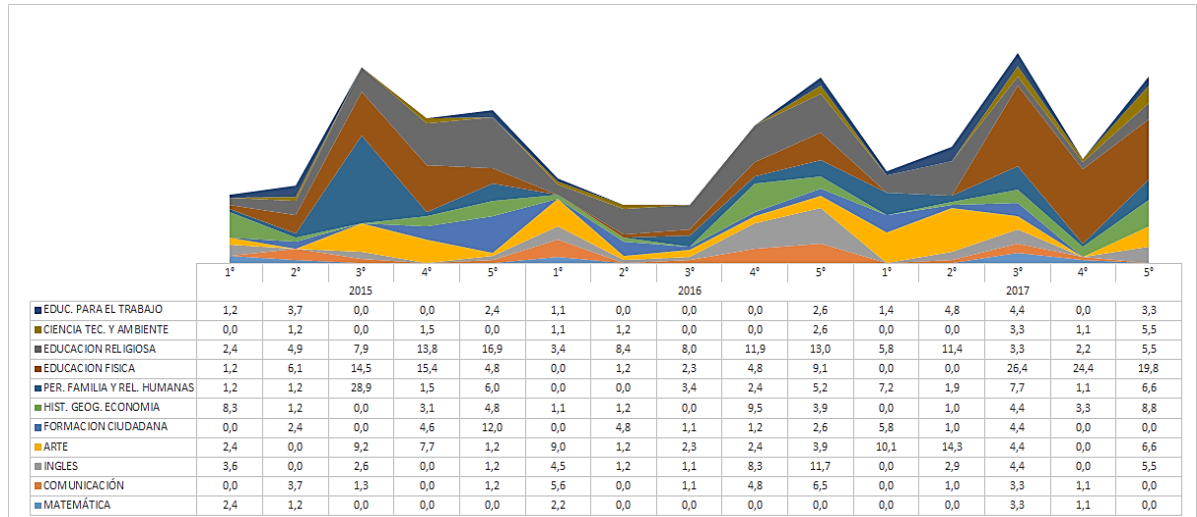


Fuente: MINEDU ()

En cuanto a las calificaciones 14 – 17, se evidencia que en los tres años el tercero de 2015; segundo del 2016 y tercer grado del 2017 consigue los mayores % de estas calificaciones siendo el área de matemática con 69,7% en el 2015, de igual forma matemática quien consigue 60,2 % en el 2016 y repitiendo otra vez con matemática con 78,0 % en el año 2017. En cuanto a las demás áreas curriculares la imagen muestra una permanente oscilación (Figura 3).

Figura 4

Comportamiento de las calificaciones 0-10



Fuente: MINEDU ()

El comportamiento de las calificaciones 0 – 10 que han conseguido los estudiantes durante los tres años de comparación (2015, 2016 y 2017). Como se presenta 3º y 4º grado del 2015; 1º y 3º grado del 2016 y 1º grado del 2017, son los que consiguen mayor calificación 0– 10 en la mayoría de las áreas curriculares.

En el área de matemática y educación para el trabajo (EPT) están la mayoría de estudiantes, que el mayor porcentaje se presentó en el año 2016 en Historia, geografía y economía (HGE) con un 27,6 % en 3º y en el año 2017 en el área de comunicación con un 27,5 % lo cual es crítico y con urgencia de plantear alternativas de mejora.

2.3. CONCEPTOS CLAVES

Actitud

Es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta, en este caso en la organización se requiere personas con adecuadas competencias comunicativas para dinamizar la comunicación (Cardenas y Tejada, 2016).

Competencias comunicativas

Son los conocimiento, habilidades y actitudes, para desarrollar la comunicación escrita, verbal, y no verbal, así como la tecnológica (Covey, 2000).

Calidad

Trata de aquellas características óptimas de los servicios o productos que cubre las expectativas de los clientes (Sánchez, 2017).

Clima motivacional

Es la agrupación de actitudes, respuestas afectivas y percepciones relacionadas a los procesos de la organización de parte de los trabajadores (Palma, 2000 citado por Centty y Ortega, 2018).

Compromiso organizacional

Se presenta cuando los integrantes de una organización sea el miembro de un centro laboral se siente emocionalmente unido al ente organizativo, y se basa en el elemento afectivo, de continuidad y normativo con la organización (Calderón et al., 2010).

Gestión organizacional

Considera la estructura formal e informal, así mismo, el plan estratégico, la estructura organizacional, el liderazgo, la ética y la identidad (Bennasser, 2015).

Habilidades comunicativas

Una habilidad es la capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado, en este caso para transmitir información, a través de las diferentes formas de comunicación (Ferrer, 2017).

Habilidades humanas

Hace referencia cuando una persona trata de manera adecuada a otra persona, y se refieren a la facilidad de relación interpersonal y grupal. Incluyen la capacidad de comunicarse, de motivar, coordinar, dirigir y resolver conflictos personales o grupales (Escalante, 2017).

Integridad personal

Integridad personal se refiere a una persona proba, que tiene inteligencia emocional, que tiene respeto por sí mismo, apropiado, que tiene respeto por los demás, responsable, disciplinado, directo, puntual, leal, pulcro y que tiene firmeza en sus acciones, por lo tanto, es atento, correcto e intachable (Esparza, 2017).

Motivación laboral

La motivación laboral son estimulaciones intrínsecas y extrínsecas en la organización. Muchas organizaciones no tienen éxito en la productividad, debido a que el personal no labora con motivación, solo por obligación y eso afecta a la productividad, por lo que se necesita que los directivos desarrollen un buen clima motivacional.

Motivación extrínseca

Es el ambiente que rodea a las personas. En ocasiones el desempeño de su labor está en fusión del ambiente que lo rodea; y este aspecto, no el personal no lo puede controlar. Los principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, entre otros (Linares, 2017).

Motivación intrínseca

Se da cuando los trabajadores se sienten motivados cuando por el trabajo que desempeñan se les reconoce, se les apoya, y sus jefes o la empresa contribuyen a su desarrollo personal y crecimiento. Enmarca lo que la gente realmente hace en el empleo. Estos factores resultan de los generadores internos de los empleados, convirtiéndose en motivación más que acción (Davis y Newstrom, 1999).

Motivación de logro

Se presenta cuando las personas tienen estímulos que están relacionados con la planificación y el esfuerzo para conseguir una meta de excelencia. Asimismo, es cuando se presenta la necesidad de la persona de conducirse en el actuar dentro de la esfera social, buscando metas consecutivas que conlleva a la vez a la satisfacción en realizar tareas de manera excelente (McClelland, 1950).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación es básica, debido a que busca conocer un determinado tema, y tiene como problema la falta de un conocimiento, por lo general, se aplica a las ciencias sociales (Sánchez, 2019).

3.1.2. Nivel de Investigación

Se consideró un nivel relacional.

3.1.3. Diseño de Investigación

Se consideró un diseño de investigación no experimental y transeccional. Es no experimental porque evalúa el fenómeno de estudio que ya sucedió y no hace ninguna manipulación de variables. Es transeccional, debido a que evalúa el fenómeno de estudio en un momento determinado (Sánchez, 2019).

3.2. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Clima motivacional	El clima motivacional se evalúa a través de la motivación extrínseca, motivación intrínseca, motivación del logro, motivación de poder y motivación de continuidad.	Motivación extrínseca	Tensión relacionada con el trabajo	Ordinal
			Presión del trabajo	
			Relación interpersonal	
		Motivación intrínsecas	Satisfacción por el trabajo	
			Competencia profesional	
			Promoción profesional	
			Estatus	
		Motivación del logro	Toma de decisiones	
			Logro de objetivos	
		Motivación de poder	Participación	
Influencia en los demás				
Motivación de afiliación	Socialización			
	Trabajo en equipo			
Variable dependiente: Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se evalúa a través del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso organizacional afectivo	Compromiso con la identidad con la organización	Ordinal
			Compromiso con el involucramiento en la organización	
		Compromiso organizacional de continuidad	Compromiso con la percepción de alternativas del trabajador	
			Compromiso con las inversiones en la organización	

		Compromiso organizacional normativo	Compromiso con la lealtad en la organización	
			Compromiso con el sentido de obligación en la organización	

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis fue un/una docente nombrado/a o contratado/a de la institución educativa Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna.

3.3.2. Población

La población de estudio estuvo representada por 29 docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

3.3.3. Muestra

Se trató de una muestra censal, ya que comprendió a toda la población de estudio.

3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

– Técnicas

En el presente estudio se consideró como técnica la encuesta dirigido a los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna , para evaluar las variables de estudio. clima motivacional y compromiso organizacional.

– Instrumentos

Se consideró como instrumento el cuestionario dirigido a los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal” del distrito de Alto de Alianza, para evaluar las variables de estudio clima motivacional y compromiso organizacional.

– Ficha técnica del cuestionario Clima motivacional

Nro.	Elementos	Descripción
1	Título	Cuestionario de Clima motivacional
2	Autor	Hilda Elena Álvarez González
4	Objetivo	Medir el clima motivacional
5	Fecha de construcción	2019
6	Versión	Español
7	Administración	Colectiva y/o individual
8	Duración	20 1 30 minutos
9	Escala de medición	Tipo Likert

– Ficha técnica del cuestionario Compromiso organizacional

Elementos	Descripción
Título	Cuestionario de compromiso organizacional de los docentes
Autor	Montoya Santos, Elizabeth (2017) validar la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997).
Adaptado por	Hilda Elena Álvarez González

Objetivo	Medir el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal – Distrito de Alto de la Alianza, Tacna, año 2019.
Fecha de construcción	2019
Versión	Español
Administración	Colectiva y/o individual
Duración	20 1 30 minutos
Escala de medición	Tipo Likert .Los participantes manifestarán su grado de conformidad o correspondencia con cada ítem.

– Validez

La validez verifica si el instrumento mide las variables del estudio, por ello corrobora la coherencia de los ítems, indicadores, dimensiones y variables. En este caso se utilizó la validez de contenido, es decir, que se sometió a expertos.

– Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos de recolección , se utilizó el método de consistencia interna alfa de Cronbach. El cuestionario de Clima motivacional, presenta un α de Cronbach de 0,862 y el cuestionario de Compromiso organizacional un α de Cronbach de 0,894.

3.5. ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

El trabajo se planteó en torno a tres fases generales desglosadas en tareas concretas: una fase inicial donde se llevó a cabo una revisión extensa sobre el tema de estudio seleccionado; una primera fase: donde se realizó el contacto

con la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019 y una segunda fase, donde se realizó la recogida de la información.

En la fase inicial: se realizó las tareas concretas que se citan a continuación:

- Vasta revisión bibliográfica nacional e internacional sobre el tema de estudio seleccionado.
- Exploración de fuentes primarias y secundarias a nivel local, nacional e internacional, de las variables de estudio.
- El investigador elaboró los cuestionarios de acuerdo a las variables de estudio.

En la primera fase: se realizó el contacto con las diferentes instituciones que tienen relación con las variables de estudio:

- Coordinación con el personal de la I.E. "Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna.

La segunda fase: referida a la tarea de recogida de la información:

- Tabulación de los resultados.
- Análisis estadístico de los resultados.
- Elaboración de la discusión y conclusiones.

En suma, el desglose del diseño propuesto, referido a cada una de las fases y tareas de la investigación se presenta a modo de un mapa conceptual:

3.6.PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y MÉTODOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el tratamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 24.0, en español. Se procesaron los datos de los cuestionarios, y se obtuvieron las tablas de frecuencias según las variables, dimensiones, e indicadores. Posteriormente, se aplicaron la prueba estadística el coeficiente de correlación de Spearman para la contrastación de hipótesis.

Se realizó un análisis descriptivo de los datos, y se presentaron en tablas de frecuencia. También se hizo el análisis de la contrastación de la hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. CLIMA MOTIVACIONAL

Tabla 3

Clima motivacional

	N°	%
Bajo	9	31,0
Regular	18	62,1
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 31 % refieren que el clima motivacional se encuentra en un nivel bajo, el 62,1 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

– Dimensión motivación extrínseca

Tabla 4

Motivación extrínseca

	N°	%
Bajo	7	24,1
Regular	20	69,0
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 24,1 % refieren que la motivación extrínseca se encuentra en un nivel bajo, el 69 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

Tabla 5

Tensión relacionada con el trabajo

	N°	%
Bajo	10	34,5
Regular	16	55,2
Alto	3	10,3
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 34,5 % refieren que la tensión relacionada con el trabajo se encuentra en un nivel bajo, el 55,2 % se ubica en un nivel regular y el 10,3 % en un nivel alto.

Tabla 6

Presión del trabajo

	N°	%
Bajo	7	24,1
Regular	18	62,1
Alto	4	13,8
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 24,1 % refieren que la presión del trabajo se encuentra en un nivel bajo, el 62,1 % se ubica en un nivel regular y el 13,8 %, en un nivel alto.

Tabla 7

Relación interpersonal

	N°	%
Bajo	9	31,0
Regular	17	58,6
Alto	3	10,4
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 31 % refieren que las relaciones interpersonales se encuentra en un nivel bajo, el 58,6 % se ubica en un nivel regular y el 10,4 %, en un nivel alto.

– Dimensión motivación intrínseca

Tabla 8

Motivación extrínseca

	N°	%
Bajo	8	27,6
Regular	18	62,1
Alto	3	10,3
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 27,6 % refieren que la motivación intrínsecas se encuentra en un nivel bajo, el 62,1 % se ubica en un nivel regular y el 10,3 %, en un nivel alto.

Tabla 9

Satisfacción por el trabajo

	N°	%
Bajo	6	20,7
Regular	21	72,4
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 20,7 % refieren que la satisfacción por el trabajo se encuentra en un nivel bajo, el 72,4 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

Tabla 10

Competencia profesional

	N°	%
Bajo	8	27,6
Regular	17	58,6
Alto	4	13,8
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 27,6 % refieren que la competencia profesional se encuentra en un nivel bajo, el 58,6 % se ubica en un nivel regular y el 13,8 %, en un nivel alto.

Tabla 11

Promoción profesional

	N°	%
Bajo	7	24,1
Regular	19	65,5
Alto	3	10,4
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 24,1 % refieren que la promoción profesional se encuentra en un nivel bajo, el 65,5 % se ubica en un nivel regular y el 10,4 %, en un nivel alto.

Tabla 12

Estatus

	N°	%
Bajo	8	27,6
Regular	20	68,9
Alto	1	3,5
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 27,6 % refieren que el estatus se encuentra en un nivel bajo, el 68,9 % se ubica en un nivel regular y el 3,5 %, en un nivel alto.

– Dimensión: motivación de logro

Tabla 13

Motivación de logro

	N°	%
Bajo	10	34,5
Regular	17	58,6
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 34,5 % refieren que la motivación del logro se encuentra en un nivel bajo, el 58,6 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

Tabla 14

Toma de decisiones

	N°	%
Bajo	11	37,9
Regular	16	55,2
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 37,9 % refieren que la toma de decisiones se encuentra en un nivel bajo, el 55,2 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

Tabla 15

Logro de objetivos

	N°	%
Bajo	7	24,1
Regular	18	62,1
Alto	4	13,8
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 24,1 % refieren que el logro de objetivos se encuentra en un nivel bajo, el 62,1 % se ubica en un nivel regular y el 13,8 %, en un nivel alto.

– Dimensión: Motivación de poder

Tabla 16

Motivación de poder

	N°	%
Bajo	8	27,6
Regular	21	72,4
Alto	0	0,0
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 27,6 % refieren que la motivación de poder se encuentra en un nivel bajo, el 72,4 % se ubica en un nivel regular y el 0 %, en un nivel alto.

Tabla 17

Participación

	N°	%
Bajo	9	31,0
Regular	16	55,2
Alto	4	13,8
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 31 % refieren que la participación se encuentra en un nivel bajo, el 55,2 % se ubica en un nivel regular y el 13,8 %, en un nivel alto.

Tabla 18

Influencia en los demás

	N°	%
Bajo	10	34,5
Regular	16	55,2
Alto	3	10,3
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 34,5 % refieren que la influencia en los demás se encuentra en un nivel bajo, el 55,2 % se ubica en un nivel regular y el 10,3 %, en un nivel alto.

– Dimensión: Motivación de afiliación

Tabla 19

Motivación de afiliación

	N°	%
Bajo	7	24,1
Regular	20	69,0
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 24,1 % refieren que la motivación de afiliación se encuentra en un nivel bajo, el 69 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

Tabla 20

Socialización

	N°	%
Bajo	8	27,6
Regular	18	62,1
Alto	3	10,3
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 27,6 % refieren que la socialización se encuentra en un nivel bajo, el 62,1 % se ubica en un nivel regular y el 10,3 %, en un nivel alto.

Tabla 21

Trabajo en equipo

	N°	%
Bajo	9	31,0
Regular	17	58,6
Alto	3	10,4
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 31 % refieren que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel bajo, el 58,6 % se ubica en un nivel regular y el 10,4 %, en un nivel alto.

Tabla 22*Resumen estadístico de clima motivacional*

Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
	%		
Motivacion extrínseca	24,1	69,0	6,9
Motivacion intrínseca	27,6	62,1	10,3
Motivación del logro	34,5	58,6	6,9
Motivación de poder	27,6	72,4	0,0
Motivación de afiliación	24,1	69,0	6,9

Fuente : cuestionario

Interpretación

Para las dimensiones de la variable clima motivacional, se evidencia un alto porcentaje en la categoría regular: motivación extrínseca (69 %), motivación intrínseca (62,1 %), motivación del logro (58,6 %), motivación de poder (72,4 %) y motivación de afiliación (69 %), lo que hace notar que en la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza , predomina un nivel de clima motivacional regular.

4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 23

Compromiso organizacional

	N°	%
Bajo	10	34,5
Regular	16	55,2
Alto	3	10,3
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 34,5 % refieren que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel bajo, el 55,2 % se ubica en un nivel regular y el 10,3 %, en un nivel alto.

– Dimensión: compromiso organizacional afectivo

Tabla 24

Compromiso organizacional afectivo

	N°	%
Bajo	6	20,7
Regular	21	72,4
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 20,7 % refieren que el compromiso organizacional afectivo se encuentra en un nivel bajo, el 72,4 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

Tabla 25

Compromiso con la identidad de la organización

	N°	%
Bajo	7	24,1
Regular	20	69,0
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 24,1 % refieren que el compromiso con la identidad con la organización se encuentra en un nivel bajo, el 69 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

Tabla 26

Compromiso con el involucramiento en la organización

	N°	%
Bajo	8	27,6
Regular	21	72,4
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 27,6 % refieren que el compromiso con el involucramiento en la organización se encuentra en un nivel bajo, el 72,4 % se ubica en un nivel regular y ninguno se ubica en el nivel alto.

– Dimensión: Compromiso organizacional de continuidad

Tabla 27

Compromiso organizacional de continuidad

	N°	%
Bajo	10	34,5
Regular	16	55,2
Alto	3	10,3
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 34,5 % refieren que el compromiso organizacional de continuidad se encuentra en un nivel bajo, el 55,2 % se ubica en un nivel regular y el 10,3 %, en un nivel alto.

Tabla 28

Compromiso con la percepción de alternativas

	N°	%
Bajo	7	24,1
Regular	18	62,1
Alto	4	13,8
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 24,1 % refieren que el compromiso con la percepción de alternativas del trabajador se encuentra en un nivel bajo, el 62,1 % se ubica en un nivel regular y el 13,8 %, en un nivel alto.

Tabla 29

Compromiso con las inversiones en la organización

	N°	%
Bajo	9	31,0
Regular	17	58,6
Alto	3	10,4
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 31 % refieren que el compromiso con las inversiones en la organización se encuentra en un nivel bajo, el 58,6 % se ubica en un nivel regular y el 10,4 %, en un nivel alto.

– Dimensión: Compromiso organizacional normativo

Tabla 30

Compromiso organizacional normativo

	N°	%
Bajo	10	34,5
Regular	17	58,6
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 34,5 % refieren que el compromiso organizacional normativo se encuentra en un nivel bajo, el 58,6 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

Tabla 31

Compromiso con la lealtad hacia la organización

	N°	%
Bajo	8	27,6
Regular	19	65,5
Alto	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 27,6 % refieren que el compromiso con la lealtad en la organización se encuentra en un nivel bajo, el 65,5 % se ubica en un nivel regular y el 6,9 %, en un nivel alto.

Tabla 32*Compromiso con el sentido de obligación*

	N°	%
Bajo	9	31,0
Regular	17	58,6
Alto	3	10,4
Total	29	100,0

Fuente : cuestionario

Interpretación

Los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza, el 31 % refieren que el compromiso con el sentido de obligación en la organización se encuentra en un nivel bajo, el 58,6 % se ubica en un nivel regular y el 10,4 %, en un nivel alto.

Tabla 33*Resumen estadístico de Compromiso organizacional*

Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
	%		
Compromiso organizacional afectivo	20,7	34,5	34,5
Compromiso organizacional de continuidad	72,4	55,2	58,6
Compromiso organizacional normativo	6,9	10,3	6,9

Fuente : cuestionario

Interpretación

Según se observa, que para la variable compromiso organizacional, predomina: compromiso organizacional afectivo regular y alto con porcentajes similares (34,5 %); compromiso organizacional de continuidad bajo (72,4 %) y el compromiso organizacional normativo regular (10,3%).

4.3. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

- Verificación de la hipótesis general

El clima motivacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula:

H₀: El clima motivacional no influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

Hipótesis alterna:

H₁: El clima motivacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Nivel de significancia

Se consideró una significancia de 0,05.

- Elección de la prueba estadística

Coefficiente de correlación de Rho Spearman.

- Regla de decisión

Rechazar H₀ si el valor -p es menor a 0,05.

No rechazar H₀ si el valor -p es mayor a 0,05.

Tabla 34

Correlación de clima motivacional y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Clima motivacional	Coefficiente de correlación	0,801
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	29

– Conclusión

Se demuestra que el clima motivacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, con un coeficiente de correlación de 0,801. El resultado, indica una influencia positiva alta entre la variables y el p-valor =0,000 < 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se concluye que para un riesgo del 1% y un 99 % de confiabilidad, el clima motivacional influye significativamente en el compromiso organizacional.

- Verificación de la primera hipótesis secundaria

La motivación extrínseca influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula:

H₀: La motivación extrínseca no influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

Hipótesis alterna:

H₁: La motivación extrínseca influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Nivel de significancia

Se consideró una significancia de 0,05.

- Elección de la prueba estadística

Coefficiente de correlación de Rho Spearman.

- Regla de decisión

Rechazar H₀ si el valor -p es menor a 0,05.

No rechazar H₀ si el valor -p es mayor a 0,05.

Tabla 35

Correlación de motivación extrínseca y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		0,814 0,000 29

– Conclusión

Se demuestra que la motivación extrínseca influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, con un coeficiente de correlación de 0,814. El resultado, indica una influencia positiva alta entre la variables y el p-valor =0,000 < 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se concluye que para un riesgo del 1% y un 99 % de confiabilidad, la motivación extrínseca influye significativamente en el compromiso organizacional.

- Verificación de la segunda hipótesis secundaria

La motivación intrínseca influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula:

H₀: La motivación intrínseca no influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

Hipótesis alterna:

H₁: La motivación intrínseca influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Nivel de significancia

Se consideró una significancia de 0,05.

- Elección de la prueba estadística

Coefficiente de correlación de Rho Spearman.

- Regla de decisión

Rechazar H₀ si el valor -p es menor a 0,05.

No rechazar H₀ si el valor -p es mayor a 0,05.

Tabla 36*Correlación de motivación intrínseca y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	0,821
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	29

– Conclusión

Se demuestra que la motivación intrínseca influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, con un coeficiente de correlación de 0,821. El resultado, indica una influencia positiva alta entre la variables y el p-valor =0,000 < 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se concluye que para un riesgo del 1% y un 99 % de confiabilidad, la motivación intrínseca influye significativamente en el compromiso organizacional.

- Verificación de la tercera hipótesis secundaria

La motivación de logro influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula:

H₀: La motivación del logro no influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

Hipótesis alterna:

H₁: La motivación del logro influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Nivel de significancia

Se consideró una significancia de 0,05.

- Elección de la prueba estadística

Coeficiente de correlación de Rho Spearman.

- Regla de decisión

Rechazar H₀ si el valor -p es menor a 0,05.

No rechazar H₀ si el valor -p es mayor a 0,05.

Tabla 37

Correlación de motivación del logro y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación de logro	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

– Conclusión

Se demuestra que la motivación de logro influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, con un coeficiente de correlación de 0,801. El resultado, indica una influencia positiva alta entre la variables y el p-valor =0,000 < 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se concluye que para un riesgo del 1% y un 99 % de confiabilidad, la motivación de logro influye significativamente en el compromiso organizacional.

- Verificación de la cuarta hipótesis secundaria

La motivación de poder influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula:

H₀: La motivación de poder no influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

Hipótesis alterna:

H₁: La motivación de poder influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Nivel de significancia

Se consideró una significancia de 0,05.

- Elección de la prueba estadística

Coeficiente de correlación de Rho Spearman.

- Regla de decisión

Rechazar H₀ si el valor -p es menor a 0,05.

No rechazar H₀ si el valor -p es mayor a 0,05.

Tabla 38

Correlación de motivación de poder y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

– Conclusión

Se demuestra que la motivación de poder influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria “Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, con un coeficiente de correlación de 0,831. El resultado, indica una influencia positiva alta entre la variables y el p-valor =0,000 < 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se concluye que para un riesgo del 1% y un 99 % de confiabilidad, la motivación de poder influye significativamente en el compromiso organizacional

- Verificación de la quinta hipótesis secundaria

La motivación de afiliación influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula:

H₀: La motivación de afiliación no influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

Hipótesis alterna:

H₁: La motivación de afiliación influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019.

- Nivel de significancia

Se consideró una significancia de 0,05.

- Elección de la prueba estadística

Coeficiente de correlación de Rho Spearman.

- Regla de decisión

Rechazar H₀ si el valor -p es menor a 0,05.

No rechazar H₀ si el valor -p es mayor a 0,05.

Tabla 39

Correlación de motivación de afiliación y compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación de afiliación	Coefficiente de correlación	0,802
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	29

– Conclusión

Se demuestra que la motivación de afiliación influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, con un coeficiente de correlación de 0,802. El resultado, indica una influencia positiva alta entre la variables y el p-valor =0,000 < 0,05, por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Se concluye que para un riesgo del 1% y un 99 % de confiabilidad, la motivación de afiliación influye significativamente en el compromiso organizacional

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general, se ha determinado que el clima motivacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, según la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,801. Los hallazgos detectados guardan en parte relación con lo informado por Criado del Rey Morante & Pino(2014), quienes concluyeron que la motivación de los docentes es fundamental, ya que tiene un efecto directo en la motivación del alumnado.

Asimismo, las interacciones de los docentes con sus alumnos afectan la conducta de los sentimientos de los estudiantes. La dimensión afectiva positiva y la disponibilidad o la confianza demostrada por el docente en la relación con sus alumnos, influyen en el ambiente de la clase y en la autonomía de los alumnos. La motivación de los docentes es preponderante debido a que conlleva ventajas, como el aumento del interés para que se realice proyectos comunes y la autonomía para que se determine el contenido y la forma de su actividad, por lo que eleva la calidad de las propuestas educativas. A su vez, optimiza los vínculos afectivos y las relaciones sociales, y favorece la formación y el desarrollo profesional de los docentes.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se ha demostrado que la motivación extrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, según la estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,814. Los resultados hallados tienen parcial coincidencia con lo aseverado por Mamani (2016), quien concluyó que el compromiso organizacional favorable tiene correlación positiva con la satisfacción laboral y compromiso organizacional ($\text{sig}= 0,000$), así como con sus

dimensiones de compromiso afectivo ($\text{sig}= 0,000$), compromiso de continuidad ($\text{sig}= 0,045$) compromiso normativo ($\text{sig}= 0,000$). Se observa que no poseen sentido de pertenencia que dificulta el éxito de la gestión educativa que incluye la gestión administrativa, la gestión comunitaria, la gestión pedagógica, por ello también los profesores no se sienten bien laboralmente, por tanto, se hace crucial que la plana directiva desarrolle un programa de reuniones para coordinaciones que promuevan el compromiso organizacional.

Cabe resaltar que los docentes no se sienten motivados, por lo que no demuestran un compromiso con su centro educativo, y sienten que no están debidamente capacitados. También se sienten descontentos y consideran que no es suficiente con lo que ganan, es decir, no poseen una motivación intrínseca. Además, algunos docentes no intentan mejorar su desempeño laboral como docente, y no enfrentan situaciones difíciles y desafiantes, ni les gusta trabajar en situaciones de estrés y presión, en otras palabras no poseen una motivación de logro.

En lo referente a la segunda hipótesis específica, se ha comprobado que la motivación intrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en 2019, según la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman que tiene un valor de 0,821.

Los hallazgos detectados guardan relación en parte con lo informado por Linares (2017), quien concluyó que existe relación significativa entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral en un centro de salud (coeficiente 0,873). Al respecto, es imprescindible que los directivos tengan en cuenta la motivación laboral, en cuanto a la motivación extrínseca, que involucra que no haya mucha presión en el trabajo, que no sientan que su trabajo es monótono, que promueva adecuadas relaciones interpersonales; así como la motivación intrínseca, que considera elevar la satisfacción por el trabajo, que promuevan la capacitación permanente, así como también se desarrolle la motivación del logro.

Asimismo, los docentes no se sienten motivados, por lo que no demuestran compromiso con su ente educativo, por lo que los docentes no tienen mucho interés por desarrollar su labor, y a veces sienten que su trabajo docente no les corresponde por su capacidad y preparación. En ocasiones, los docentes confrontan a sus compañeros cuando están en desacuerdo, no se esfuerzan por tener más control sobre los sucesos que los rodean. Es decir, no se refleja una motivación de poder. Es importante, observar algunos docentes no tienen la iniciativa de construir relaciones armoniosas con sus compañeros de trabajo, ni les gusta pertenecer a los diversos grupos existentes en la organización. A veces prefiere trabajar solo, lo que no se refleja una motivación de afiliación.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se ha demostrado que la motivación del logro influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman (0,801).

Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo informado por Vílchez (2019), quien concluyó que el clima organizacional se relaciona de manera débil con la motivación intrínseca. Al respecto, los colaboradores no se sienten motivados para desarrollar un buen desempeño, debido a que los directivos no ejercen un liderazgo efectivo, no se promueve el trabajo colaborativo o en equipo. En tal sentido, no demuestran una sólida cultura organizacional, entonces el clima organizacional es poco favorable. Por ello los directivos y los integrantes, deben tener inteligencia emocional para dinamizar un adecuado clima motivacional, a fin de asegurar un buen desempeño de los colaboradores para el bienestar de los educandos.

De otro lado, algunos docentes no se comprometen con el ente educativo. Los docentes sienten que pertenecen a su ente educativo por necesidad, y asumen que están en ese trabajo porque piensan que no tienen otra oportunidad

de trabajo. En algún momento se sienten muy agradecidos con el ente educativo; sin embargo, no demuestran lealtad con su centro laboral, debido a que no se evidencia un buen clima motivacional. Se evidencia, que algunos docentes no son tan responsables ni despliegan todo su esfuerzo para realizar su trabajo. Por otra parte, sienten que su labor en el ente educativo perturba su estado de ánimo, y sienten que su trabajo es muy excesivo. Asimismo, la relación de los docentes con los superiores es poco cordial y asumen que su trabajo es repetitivo y les aburre, en otras palabras, no demuestran una motivación extrínseca.

Los hallazgos detectados son similares en parte con lo informado por Suárez (2019), quien concluyó que el clima académico de aula se correlaciona de manera directa moderada y significativa ($r=0,42$) y la motivación intrínseca de los estudiantes de la indicada universidad. Asimismo, los docentes no tienen mucho interés por las cosas que se realiza en su labor, y se sienten a veces que su trabajo que ocupan como docentes no les corresponde por su capacidad y preparación. No obstante, a veces sienten que no están debidamente capacitados y que no perciben una retribución económica suficiente, es decir, no poseen una motivación intrínseca. Algunos docentes no intentan mejorar su desempeño laboral ni enfrentan situaciones difíciles y desafiantes, ni les gusta trabajar bajo estrés y presión, lo que sugiere que no poseen una motivación de logro.

En lo referente a la cuarta hipótesis específica, se ha comprobado que la motivación de poder influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019 de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,831.

Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo aseverado por Ambrosio (2018), quien concluyó que algunos docentes no se sienten a veces motivados, por ello no se identifican ni se involucra a cabalidad con la

institución. Por ello se hace necesario que la plana directiva desarrolle planes estratégicos motivacionales, para elevar el compromiso laboral de los docentes.

Asimismo, los docentes no tienen mucho interés por sus tareas académicas, a veces percibe que su trabajo como docente no les corresponde por su capacidad y preparación. Sin embargo, a veces sienten que no están debidamente capacitados y consideran que no es suficiente con lo que perciben, es decir, no poseen una motivación intrínseca. Además, algunos docente no intentan mejorar su desempeño laboral, ni enfrenta situaciones difíciles y desafiantes, ni les agrada trabajar en situaciones de estrés y presión, en otras palabras no poseen una motivación de logro.

En ocasiones, los docentes confrontan a sus compañeros cuando están en desacuerdo, no se esfuerzan por tener más control sobre los sucesos que le rodean, en otras palabras, no se refleja una motivación de poder.

Así como también, algunos docentes no tienen la iniciativa de construir relaciones armoniosas con sus compañeros de trabajo, ni de pertenecer a los diversos grupos y organizaciones. A veces prefieren trabajar solos, lo que da a entender que no se desarrolla una adecuada motivación de afiliación.

Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo informado por Villasis (2019), quien concluyó que un 65,66 % presentan compromiso afectivo, el 70,10 % compromiso normativo y el 65 % compromiso de continuidad; y según el baremo de referencia dicho compromiso organizacional se ubica en el nivel medio. Asimismo, se determinó que existe compromiso organizacional afectivo y normativo en los docentes. Los docentes no se sienten motivados, por el contrario están tensionados y presionados en el trabajo, por lo que asumen que su labor es abundante y estresante; y más aún consideran que no los capacitan de manera permanente, los directivos no promueven la socialización y el trabajo en equipo, es decir, no se desarrolla motivación de afiliación.

En lo referente a la quinta hipótesis específica, se ha demostrado que la motivación de afiliación influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,802.

Los hallazgos detectados guardan relación en parte con lo reportado por Velásquez (2018), quien concluyó que la plana directiva no ejerce un buen liderazgo que dinamice el clima motivacional, lo que hace que los docentes no se sientan contentos. En tal sentido, es crucial que la plana directiva desarrollen planes de mejora de fortalecimiento del clima motivacional, para que los docentes se sientan con el deseo de trabajar toda la vida en su ente educativo. A veces a algunos docentes les es indiferente su centro de labor, no le otorgan la debida importancia, ni sentimientos de aprecio a la misma, tampoco se identifican con los problemas del ente educativo, y en ocasiones no se sienten parte de la institución educativa. En cuanto al componente continuidad, se comprometen con su institución y sienten que pertenecen a la misma por necesidad, y asumen que están en ese trabajo porque piensan que no tienen otra oportunidad de trabajo. Algunos docentes consideran, que si renuncian a laborar en la institución educativa, su vidas se vería interrumpida.

CONCLUSIONES

1. El clima motivacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman 0,801, cuyo valor significa que tiene una alta correlación.
2. Se ha demostrado que la motivación extrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman 0,814, cuyo valor significa que tiene una alta correlación.
3. Se ha comprobado que la motivación intrínseca influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman 0,821, cuyo valor significa que tiene una alta correlación.
4. Se ha demostrado que la motivación del logro influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman 0,801, cuyo valor significa que tiene una alta correlación.
5. Se ha comprobado que la motivación de poder influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman 0,831, cuyo valor significa que tiene una alta correlación.

6. Se ha demostrado que la motivación de afiliación influye en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna en 2019, de acuerdo a la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman 0,802, cuyo valor significa que tiene una alta correlación.

RECOMENDACIONES

1. Se tiene a bien alcanzar los resultados del presente trabajo de investigación sobre la relación clima motivacional y compromiso organizacional, al órgano directivo de la I.E. Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna, como un aporte de diagnóstico y propuesta para el plan operativo anual. Asimismo, a la institución superior UGEL de Tacna para los fines educativos correspondientes.
2. Se sugiere que el órgano directivo de la I.E. de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna, implemente un plan sobre la importancia de la motivación en relación a la mejora del compromiso organizacional de la institución.
3. Se sugiere que los docentes de la institución educativa de nivel secundaria Fortunato Zora Carvajal del distrito de Alto de Alianza de Tacna, que asuman el desarrollo de acciones de mejora de la motivación (extrínseca, intrínseca, de logro, de poder y de afiliación), para optimizar su compromiso organizacional con la institución educativa en la que se desempeña con su trabajo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambrosio, J. (2018). *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*. (tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán – Lima). <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1501>
- Bennasser, C. (2015). *La contribución del liderazgo a la creación de valor en la empresa*. (Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas, Madrid). <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/6346/retrieve>
- Bennasser, C. (2015). *La contribución del liderazgo a la creación de valor en la empresa*. (Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas, Madrid). <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/6346/retrieve>
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo – Lima). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110>
- Calderón-Hernández, G.; Naranjo-Valencia, J.; Álvarez-Giraldo, C. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aporte. Cuadernos de Administración, 23(41), 13-36.
- Cárdenas, M. y Tejeda, J. (2016). *Influencia de la motivación de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales, Arequipa 2015*. (Tesis de grado en la Universidad Católica San Pablo). https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14865/1/CARDENAS_ARIPAS_MAR_INF.pdf
- Cárdenas, M. y Tejeda, J. (2016). *Influencia de la motivación de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública sobre el clima laboral y planteamiento de una propuesta de estrategias motivacionales, Arequipa 2015*. (Tesis de grado en la Universidad Católica San Pablo). https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14865/1/CARDENAS_ARIPAS_MAR_INF.pdf

- Centty, C. y Ortega, M. (2018). *Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de Centro Quirúrgico del H.R. Julio Pinto Manrique PNP. Arequipa – 2017.* (Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6970/ENScevajc.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Covey, S. (2000). *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas.* Ediciones Paidós. España.
- Covey, S. (2000). *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas.* Ediciones Paidós. España.
- Criado del Rey Morante, J.; Pino-Juste, M. (2014). Estudio sobre la Motivación del Profesorado en un contexto urbano” *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 3, núm. 1, 2014, pp. 31-41 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España
- Davis, K y Newstrom, J (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo.* (10^o ed.), Mc Graw-Hill, México, D.F.
- Escalante, M. (2017). *El liderazgo en la productividad de los colaboradores de la Corporación Impactex Cía. Ltda., Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato.* (tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador).
- Escalante, M. (2017). *El liderazgo en la productividad de los colaboradores de la Corporación Impactex Cía. Ltda., Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato.* (tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador).
- Esparza, A. (2017). *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.* (tesis de grado). Universidad César Vallejo – Lima.
- Esparza, A. (2017). *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.* (tesis de grado). Universidad César Vallejo – Lima.
- Ferrer, J. (2017). *Liderazgo efectivo de un grupo pequeño y multiplicación de los Grupos Pequeños, Asociación Plan Alto Central, Brasil, 2016.* (Tesis de doctorado, Universidad Peruana Unión – Lima).

- Ferrer, J. (2017). *Liderazgo efectivo de un grupo pequeño y multiplicación de los Grupos Pequeños, Asociación Plan Alto Central, Brasil, 2016*. (Tesis de doctorado, Universidad Peruana Unión – Lima).
- Herzberg, F (1959). *The motivation to work*.
- Linares (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo – Lima).
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. (tesis de grado, Universidad Peruana Unión – Lima).
- McClelland, D. (1965). *La sociedad Ambiciosa*. Ediciones Guadarrama. Madrid.
- McClelland, D. (1970). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Venezuela, 1930,1950, 1970, Caracas. Fundase.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Narcea.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – Lima)
- Muse, S. G. Harris, H. (2003). Field, “Has the Inverted-U Theory of Stress and Job Performance Had a Fair Test?” *Human Performance* 16, no. 4 (2003), pp. 349-364
- Palma, S. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades Universitarias*. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol.3 No.1, Julio 2000.
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson Educación
- Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación*. Centrum Legalis EIRL.

- Suárez, M. (2019). Clima académico y motivación intrínseca en aulas de una Universidad Pública. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4048/TM%20CE-Du%204835%20S1%20-%20Suarez%20Anchiraico%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5 (5e), 149-156.
- Velásquez, E. (2018). *Análisis del estilo de liderazgo y su influencia en el compromiso docente de la I.E. Enrique Paillardelli de Tacna, en el año 2014.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna).
- Vílchez, G. (2019). Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del Hospital Regional Cayetano Heredia de Piura, 2016”. (tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7578>
- Villasis, J. (2019). Compromiso Organizacional Docente, un Estudio de Campo de una Institución Educativa Pública de Contamana, Provincia de Ucayali, Región Loreto. (Tesis de grado, Universidad Marcelino Champagnat – Lima). <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/3013/35.%20Tesis%20%28Villasis%2c%20Rengifo%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vroom, V. &, Deci, E. (1979). *Motivación y alta dirección.* Trillas, México.

ANEXOS

Anexo 1. INSTRUMENTOS

CLIMA MOTIVACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO ZORA CARVAJAL – DISTRITO DE ALTO DE ALIANZA, TACNA, AÑO 2019

Estimado(a) Sr. / Sra. Srta.

La presente encuesta tiene la finalidad de recoger información sobre EL CLIMA MOTIVACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO ZORA CARVAJAL – DISTRITO DE ALTO DE ALIANZA, TACNA, AÑO 2019”, El presente instrumento aplica a los docentes de la indicada institución. Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Ítems	1	2	3	4
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
1	Soy responsable en mi centro de trabajo.	1	2	3	4
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado.	1	2	3	4
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del Centro de Médico, pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	1	2	3	4
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	1	2	3	4
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud.	1	2	3	4
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	1	2	3	4
7	Creo que mi trabajo es excesivo no doy abasto con las cosas que hay que hacer.	1	2	3	4
8	La relación con mi superior es muy cordial.	1	2	3	4
9	La relación con mis compañeros es muy cordial.	1	2	3	4
10	Mi trabajo en la Institución Educativa es el mismo de todos los días no varía nunca.	1	2	3	4
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.	1	2	3	4
MOTIVACIÓN ÍNTRÍNSECA					
12	Tengo muy poco interés por las cosas que realizó en mi trabajo.	1	2	3	4

13	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.	1	2	3	4
14	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.	1	2	3	4
15	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	1	2	3	4
16	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	1	2	3	4
17	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	1	2	3	4
18	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer.	1	2	3	4
19	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.	1	2	3	4
20	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración.	1	2	3	4
21	El sueldo que percibo es muy adecuado.	1	2	3	4
MOTIVACIÓN DE LOGRO					
22	Intento mejorar mi desempeño laboral.	1	2	3	4
23	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	1	2	3	4
24	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	1	2	3	4
25	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.	1	2	3	4
26	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	1	2	3	4
MOTIVACIÓN DE PODER					
27	Me gusta trabajar en competición y ganar.	1	2	3	4
28	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	1	2	3	4
29	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	1	2	3	4
30	Me gusta influenciar en las personas en las personas para conseguir mi objetivo.	1	2	3	4
31	Frecuentemente, me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	1	2	3	4
MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN					
32	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo.	1	2	3	4
33	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.	1	2	3	4
34	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4
35	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.	1	2	3	4
36	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo.	1	2	3	4

¡Gracias!

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO ZORA CARVAJAL – DISTRITO DE ALTO DE ALIANZA, TACNA, AÑO 2019

Estimado(a) Sr. / Sra. Srta.

La presente encuesta tiene la finalidad de recoger información sobre el **COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA “FORTUNATO ZORA CARVAJAL – DISTRITO DE ALTO DE ALIANZA, TACNA, AÑO 2019”**, El presente instrumento aplica a los docentes de la indicada institución. Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL AFECTIVO						
Compromiso organizacional por lo que significado emocional						
1	Me sentiría satisfecho (a) si trabajaría toda mi vida en esta Institución Educativa.	1	2	3	4	5
2	Esta Institución Educativa significa mucho para mí.	1	2	3	4	5
3	Me siento emocionalmente vinculado (a) con la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
4	Siento los problemas de la Institución Educativa como mis propios problemas.	1	2	3	4	5
Compromiso organizacional por sentido de pertenencia						
5	Siento que formo parte de la familia de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
6	Tengo un fuerte sentimiento de seguir perteneciendo a esta Institución Educativa.	1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE CONTINUIDAD						
Compromiso organizacional por necesidad						
7	Siento que pertenezco a esta Institución Educativa. solo por necesidad	1	2	3	4	5
Compromiso organizacional por seguridad y estabilidad						
9	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la Institución Educativa es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	1	2	3	4	5

10	Si renunciara a esta Institución Educativa. tendría pocas alternativas de trabajo.					
11	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta Institución Educativa consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	5
12	Si decidiera renunciar a la Institución Educativa en este momento, muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5
13	Ahora mismo sería duro para mí dejar la Institución Educativa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL NORMATIVO						
Compromiso organizacional por obligación moral						
14	Estoy muy agradecido (a) con la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si renunciara a la Institución Educativa en este momento.	1	2	3	4	5
16	Siento la obligación de permanecer en esta Institución Educativa.	1	2	3	4	5
Compromiso organizacional por lealtad						
17	Esta Institución Educativa merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
18	Aunque fuera ventajoso para mí, siento que no es correcto renunciar a la Institución Educativa ahora.	1	2	3	4	5
19	No renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento comprometido (a) con la Institución Educativa.	1	2	3	4	5

¡Gracias!

Anexo 2. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de *Alpha de Cronbach*, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

Escala de *alpha de Cronbach*:

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0,01 - 0,49	Baja confiabilidad
0,50 - 0,69	Moderada confiabilidad
0,70 - 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 - 1,00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad. En base a la Escala de lickert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores son: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Poco de acuerdo (3) De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 23 indica que para el cuestionario de Clima motivacional es 0,862 para 36 elementos. Y para el cuestionario de Compromiso organizacional es de 0,894 para 19 elementos. En ambos casos se evidencia que son de alta confiabilidad. Asimismo, es importante precisar que el alto grado la relación que existe entre la variable, los indicadores y las preguntas del instrumento administrado, le da consistencia y validez a los resultados de la investigación.

Anexo 3. OPINIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CLIMA MOTIVACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SECUNDARIA "FORTUNATO ZORA CARVAJAL – DISTRITO DE ALTO DE LA ALIANZA, TACNA, AÑO 2019

1. DATOS GENERALES

1. Apellidos y nombres de informante (Experto): ECHEGARAY MUNENAKA, Víctor Carmen
2. Grado académico: DOCTOR
3. Profesión: ESTADISTICA
4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
5. Cargo que desempeña: DOCENTE
6. Autor de los instrumentos: HILDA ELENA ALVAREZ GONZÁLEZ

2. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIAS	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

3. RESULTADO DE VALIDACIÓN

3.1 Opinión: **FAVORABLE**.....X..... **DEBE MEJORAR**.....

NO FAVORABLE.....

3.2 Observación:.....
.....

VEM

.....
Firma